

# EMPRESAS SOCIALES, ECONOMÍA DE COMUNIÓN Y BIENESTAR

Patricio Cossio, UNT  
[pcossio@face.unt.edu.ar](mailto:pcossio@face.unt.edu.ar)

**Fecha recibido:** 29 de agosto de 2018

**Fecha aceptado:** 3 de marzo de 2018

## Resumen

El nuevo milenio llegó con numerosas manifestaciones de empresas con objetivos de índole social además de la generación de los beneficios económicos típicos de la empresa capitalista tradicional. Dentro de este "ecosistema" la Economía de Comunión viene a colocarse con una propuesta propia con aspectos compartidos respecto a otras realidades, pero también con características que la distinguen.

Este ensayo busca reflexionar en primera instancia sobre el origen de esta nueva conciencia empresarial que va más allá de la búsqueda de beneficios económicos como objetivo único y central utilizando como categorías de análisis los principios a la base de las democracias modernas: libertad, igualdad y fraternidad. A partir de la fraternidad se contrastarán las visiones de bienestar implícitas en el pensamiento de Amartya Sen con aquellas explícitas de la Teoría de la Autodeterminación para finalmente analizar a las empresas de Economía de Comunión en su rol de promotoras del bienestar social.

**Palabras Claves:** bienestar, economía de comunión, empresas sociales, fraternidad, gratuidad, don.

## SOCIAL ENTERPRISES, COMMUNION ECONOMY AND WELFARE

### Abstract

The new millennium came with numerous manifestations of companies with social objectives in addition to the generation of the economic benefits typical of the traditional capitalist enterprise. Within this "ecosystem" the Economy of Communion comes to be placed with its own proposal with shared aspects with respect to other realities but also with characteristics that distinguish it.

This essay seeks to reflect in the first instance on the origin of this new business conscience that goes beyond the search for economic benefits as a single and central objective, using the principles at the base of modern democracies as categories of analysis: freedom, equality and fraternity. From fraternity implicit visions of welfare will be compared at the thought of Amartya Sen explicit with those of Self-Determination Theory to finally analyze companies Economy of Communion in their role as promoters of social welfare.

**Keywords:** welfare, economy of communion, social enterprises, fraternity, gratuity, gift.

## Introducción

La empresa “capitalista” tradicional, aquella que para Milton Friedman tiene como única “responsabilidad social” la maximización de las utilidades (Friedman 1970, 122-126), jamás se había planteado respecto al bienestar, ni dentro ni fuera de ella. Era suficiente la asignación de los recursos de una manera eficiente de modo de aumentar las ganancias y no mucho más. El bienestar de la sociedad era algo que los mercados generaban de manera casi automática gracias a los bienes y servicios que se comercializaban en ellos y, en última instancia, aquellos que no lograran el acceso a los bienes y servicios brindados por el mercado, quedaban bajo la responsabilidad del Estado<sup>1</sup>.

Con el paso del tiempo la visión de la misión de la empresa comenzó a ampliarse. Como analizan Dees y Anderson, a comienzos de los años '80 en los Estados Unidos nació la *primera generación* de modelos de emprendimiento social, la *Social Enterprise School*<sup>2</sup> (Dees y Anderson 2006, 41-44). Era una especie de filantropía refinada que seguía la lógica de los “dos tiempos”: primero, la empresa maximiza sus beneficios; luego, a través de una fundación u organización sin fines de lucro que recibe parte de las ganancias obtenidas, desarrolla actividades con objetivos de impacto social.

La *segunda generación* de emprendimiento social, la *Social Innovation School* (Dees y Anderson 2006, 44-46), si bien también nace en los años '80 va más allá del quiebre de los “dos tiempos” e integra la capacidad de autofinanciamiento típica de las empresas de mercado con la producción de bienes y servicios sociales. Entonces la generación de beneficios a donar a las organizaciones sin fines de lucro viene reemplazada por la producción directa de bienes y servicios con impacto en términos de resolución de problemáticas sociales.

Tanto la primera como la segunda generación reflejan un despertar de los empresarios de una conciencia humanista que reconoce el valor del bienestar del ciudadano carenciado y excluido del sistema debido a la falta de oportunidades. Weisbrod asocia este despertar de las conciencias a la existencia de una cuota de la demanda de bienes públicos no brindada por el Estado, pero esta visión asigna la responsabilidad social solamente al Estado y niega implícitamente una función social a las empresas de mercado (Crivelli e Gui 2009, 24).

Por otra parte, la concepción europea de la empresa social toma un camino diferente. A ella le corresponde una visión del mercado y de la sociedad en donde la inclusión social y laboral de las personas constituye una manera de afrontar el problema de falta de oportunidades más prometedora respecto a la institucionalización de transferencias monetarias típica del Estado del Bienestar. Todo ello para dar a estos ciudadanos una

---

<sup>1</sup> Este análisis simplificado no niega la existencia de empresarios comprometidos con el crecimiento personal de sus trabajadores y/o de la sociedad. Solamente se busca remarcar el modelo característico de este modo de “hacer negocios”.

<sup>2</sup> Denominada así por los autores.

*plenitud de vida* en la cual la participación en la vida civil también importa y hace al bienestar. El problema no solo radica en la falta de medios necesarios para acceder a ciertos tipos de bienes y servicios esenciales para la vida, sino también el modo en que se integra a estos ciudadanos a la vida civil.

El proyecto de Economía de Comunión tiene puntos en común con estas corrientes de *Emprendimiento Social* como analizan Crivelli y Gui (Crivelli e Gui 2009, 21-40) pero tiene particularidades que la distingue de estas. En sus orígenes la propuesta de la fundadora de EdC, Chiara Lubich, determinaba que las utilidades que genere la empresa debían destinarse en partes iguales a: i) Combatir la pobreza; ii) Difundir una nueva cultura, la cultura del dar y iii) Reinvertir en la empresa para su crecimiento. Contemplando la EdC como generadora de utilidades en una primera instancia y redistribuidora de las mismas según estos tres objetivos, esta realidad se podría colocar dentro de la *Social Enterprise School* norteamericana. Sin embargo, como veremos más adelante en profundidad, el punto correspondiente a la difusión de una nueva cultura coloca a la EdC en un plano más cercano tanto a la *Social Innovation School* como a la tradición europea de empresa social.

### **Libertad, Igualdad y Fraternidad**

De una manera muy amplia podemos decir que la empresa capitalista clásica es una manifestación (en ámbito económico) de la *libertad* de la persona. La acumulación del capital a través del ahorro individual refleja la posibilidad de elegir en qué invertir ese excedente y determinar qué producir, cómo producirlo y para quién producirlo sin la coacción de un señor feudal o monarca que condicione la iniciativa del emprendedor<sup>3</sup>. En este libre juego de oferta y demanda es que el sistema de precios establece los incentivos necesarios para orientar el capital a la producción de uno u otro bien según el precio de mercado del mismo. La suba de precios originada por un aumento de la demanda o la disminución en los costos de producción que conllevan a un aumento de las ganancias a obtener por un empresario, incentivan el ingreso de otros empresarios a este mercado para tomar parte de las utilidades observadas. Por el contrario, la baja de las ganancias debido a una disminución de la demanda o a un aumento de los costos de producción conlleva a un escenario en el cual algunos empresarios migrarán su capital a la producción de otros bienes y servicios en la búsqueda de ganancias económicas.

Con el correr de los años, las economías modernas vieron la importancia de la *igualdad* además de las *libertades* que ofrece una economía capitalista de mercado. En una primera instancia, la responsabilidad de garantizar ciertas igualdades recayó sobre el Estado. Los mercados desregulados fueron capaces de generar riqueza (en términos de bienes y servicios producidos) a un ritmo nunca antes visto pero no garantizaron el acceso al consumo de los mismos a toda la población. El Estado del Bienestar vino a paliar las desigualdades originadas por los fallos de los mercados: monopolios, externalidades en la

---

<sup>3</sup> En los orígenes de la ciencia económica Adam Smith destacaba la evolución de la sociedad civil a través de la libertad en los mercados respecto al régimen feudal.

producción y en el consumo, inequidad en el acceso a la educación y la salud, desempleo estructural, bienes públicos, etc. La institucionalización de las políticas redistributivas en los países de occidente, si bien avanzó a ritmos diferentes, cubrió todo el arco político. Se naturalizó el derecho a acceder a un determinado tipo de bienes y servicios (en algunos países más amplio que en otros lógicamente) ya sea haciéndolos públicos y gratuitos como la educación o la salud, o bien entregando subsidios para asegurar la adquisición de una canasta básica. De cualquier manera, el hecho relevante es que la *igualdad* en términos económicos vino a sumarse a la *libertad* que los mercados representaban, manifestándose en una segunda etapa: que los mercados generen la riqueza y luego el Estado se ocupe de la redistribución de la renta y de las correcciones de los fallos del mercado.

El avance de la *igualdad* como valor propio del sistema económico trascendió los límites del Estado y llegó a incorporarse paulatinamente dentro de las empresas. Empezando con la filantropía moderna a principios del siglo XX, pasando por la *Social Enterprise School* y la Responsabilidad Social de la Empresa, una especie de despertar de conciencias se dio a nivel mundial. Numerosos consumidores dejaron de exigir solamente una relación precio-calidad adecuada para comprar los bienes que las empresas ofrecen y comenzaron a exigir también compromisos con la sociedad y el medioambiente. A su vez, nuevos empresarios fundaron empresas con verdadera responsabilidad social adecuando sus prácticas para responder a las nuevas exigencias de la sociedad.

Para completar el tríptico de los derechos base de la Revolución Francesa, madre de la democracia moderna, falta considerar la *Fraternidad* y analizar de qué manera se materializa en el campo económico. En los últimos 50-60 años algo nuevo comenzó a gestarse. ¿En qué momento nació la necesidad de poner a disposición de los valores sociales recursos propios de la empresa?, ¿Por qué se produjo un *boom* de las organizaciones sin fines de lucro en Estados Unidos?, ¿Por qué nacieron tantas formas nuevas de empresas con objetivos sociales en todo el mundo (Yunus con la Grameen Bank en Bangladesh, empresas B, empresas de Economía de Comunión, RSE cada vez más compleja e inclusiva, etc.)?

En tiempos en que el *Estado del Bienestar* parece tener más dudas que certezas, en tiempos en que la asistencia social y las transferencias no parecen ser la solución que lleve al bienestar, las distintas expresiones de empresas sociales (ya sea que produzcan bienes y servicios sociales directamente o que intenten construir modos de relacionarse más horizontales y recíprocos con los grupos de interés o *stakeholders*) parecen ser las manifestaciones más humanas para llevar a la sociedad contemporánea al bienestar buscado. Pero, ¿de cuál bienestar hablamos?

## **Bienestar Económico**

Para comprender cómo la *fraternidad* puede transformarse en un valor económico es necesario reconsiderar qué se entiende por bienestar económico. Un posible punto de

partida es considerar el concepto de bienestar propio de la economía del desarrollo. Luego de las distintas crisis sufridas por los países en vías de desarrollo desde los años '70 en adelante, la economía del desarrollo ha puesto en duda los criterios ortodoxos para evaluar el andar de una economía e introdujo el concepto de bienestar. Junto al PBI per cápita que mide la capacidad de generar bienes materiales, la educación y la salud se transformaron en otros dos componentes fundamentales a la hora de evaluar el nivel de bienestar de una sociedad. Lo importante no es el nivel de ingreso en sí sino los funcionamientos que se pueden alcanzar con este. Al respecto Sen los define como «las cosas que la persona logra *hacer o ser* al vivir» (Sen 1994, 64). Estos van desde los funcionamientos básicos que garantizan las condiciones mínimas de la vida, como *ser* una persona nutrida, *ser* una persona saludable o tener una vivienda digna, hasta aquellos relacionados con la realización del individuo y sus objetivos, como ejercer una determinada profesión, tener una vida social activa o participar de actividades políticas. En otras palabras, los *funcionamientos* son *modalidades existenciales* de la persona, es decir, estados adquiridos y actividades desarrolladas que forman parte de su experiencia vivida.

Por otro lado, Sen define las *capabilities* como «las oportunidades reales con que cuenta una persona para llevar el tipo de vida que considera valiosa» (Sen 2000, 78), o «el conjunto de las combinaciones de funcionamientos que la persona puede adquirir, o bien, las libertades de la persona que le permiten elegir entre los posibles estilos de vida» (Sen 1994, 64).

Llevando estos argumentos a nivel microeconómico, ¿Qué es el bienestar laboral?, ¿Cuál es el rol de la empresa en el bienestar de los individuos y de la sociedad?

Las nuevas formas de empresa mencionadas tienen en consideración a la persona. La empresa no es más la fábrica optimizadora de recursos que sigue la lógica de engrosar las arcas del propietario; la empresa tiene un rol en la sociedad, es responsable de ella y su obrar no consiste únicamente en producir bienes, también hacen falta condiciones laborales para el desarrollo de los trabajadores, para la integración social, para el respeto del medioambiente, para la construcción de una cohesión social.

No obstante, el rol de la empresa no se reduce a la educación y a la salud, va más allá y busca el bienestar íntegro de la persona<sup>4</sup>. Pero ¿Qué es el bienestar de la persona de manera más específica?

### ¿Cuál Bienestar?

---

<sup>4</sup> El hecho que la responsabilidad social de la empresa la involucre en la construcción de una sociedad más justa e integrada no quita al Estado estas responsabilidades. La tentación de caer en el discurso que el Estado es ineficiente y que el mercado sólo busca maximizar sus beneficios podría generar confusión de modo de atribuir a las empresas sociales el rol de sustituir al Estado. La biodiversidad de organizaciones sociales es una riqueza que complementa los distintos objetivos dentro de cada sociedad.

La Teoría de la Autodeterminación (SDT – *Self Determination Theory*<sup>5</sup>) es una rama de la Psicología que nos permite enriquecer el concepto de bienestar. Sus investigaciones arribaron a la conclusión de que existen Necesidades Psicológicas Universales de Base independientemente de la cultura, género o edad. Se pueden agrupar en tres categorías: i) Autonomía; ii) Competencia; 3) Relacionalidad. La primera corresponde a la necesidad de la persona de sentirse el origen de las actividades que realiza. La segunda, la necesidad de la persona de sentirse eficaz en las interacciones con los ambientes sociales que lo rodean y experimentar las oportunidades para expresar sus capacidades. La tercera, la necesidad de sentirse conectado con los otros, tener un sentido de pertenencia.

En la base de la SDT está el hecho que la persona tiene una *tendencia natural al crecimiento psicológico y a la integración*. Por ello busca nuevos desafíos, descubre nuevas perspectivas e internaliza y transforma las prácticas culturales. Continuamente tiende a una síntesis de los conocimientos y experiencias vividas con su personalidad.

Ryan y Deci (Ryan e Deci 2001, 143-148) distinguen entre dos tipos de bienestar:

- ❖ Bienestar *eudaimónico*<sup>6</sup>: es el desarrollo armónico del potencial humano, tener una vida con significado.
- ❖ Bienestar *hedonista*: se basa en las experiencias placenteras.

El primero está asociado a la Autonomía, Competencia y Relacionalidad. Por otra parte se identifican dos tipos de aspiraciones que se relacionan los dos tipos de bienestar (Kasser e Ryan 1996, 281-288):

1. Aspiraciones *intrínsecas*: aquellas que buscan satisfacer directamente las necesidades de base (como el crecimiento personal o la participación comunitaria).
2. Aspiraciones *extrínsecas*: aquellas orientadas a la obtención de señales externas de valor (como la riqueza, fama o imagen personal). Se vinculan en mayor medida al bienestar hedonista.
3. Los resultados concluyeron que las aspiraciones intrínsecas se relacionan positivamente con los indicadores de bienestar eudaimónico, como la autorrealización y la vitalidad; y negativamente con la ansiedad, la depresión y los síntomas físicos de malestar. En cambio las aspiraciones extrínsecas se relacionan en sentido contrario 7.

---

<sup>5</sup> Las investigaciones realizadas hasta la fecha se pueden encontrar en [www.selfdeterminationtheory.org](http://www.selfdeterminationtheory.org)

<sup>6</sup> Relacionado con la *eudaimonia* aristotélica basada en una vida virtuosa.

<sup>7</sup> El desarrollo de actividades placenteras no es negativa *per se*, es más, en cierto grado son necesarias para el comprometerse en acciones más significativas. El problema surge cuando el individuo se pone como objetivo principal únicamente la búsqueda de actividades placenteras sin buscar un significado que trascienda a ellas.

Algunas similitudes se observan con la idea de desarrollo de Amartya Sen, entendida como la ampliación de las libertades de la persona de forma tal que pueda elegir autónomamente lo mejor para su realización. Las capacidades (*capabilities*) planteadas por Sen permiten evaluar las posibilidades reales que tiene una persona para adquirir los funcionamientos (*functionings*) de base e intrínsecamente valiosos para poder llevar adelante una vida humana digna. Son estos “funcionamientos, que tienen una raíz aristotélica, que reflejan las cosas que una persona puede valorar, hacer o ser” (Sen 1984, 312).

Ahora bien, sin absolutizar tanto el concepto de bienestar subjetivo (como podría ser el índice de la felicidad) como el concepto objetivo de bienestar medible (mediante el ingreso per capita por ejemplo), tener en cuenta los funcionamientos de Sen y las necesidades de base según la óptica del bienestar eudaimónico, las empresas sociales pueden encontrar una guía para el desarrollo de sus actividades. Entonces, trabajar para el bienestar y el desarrollo significa aumentar las posibilidades reales para adquirir los funcionamientos de base a la realización de la persona, fuertemente vinculada a la satisfacción de las necesidades de Autonomía, Competencia y Relacionalidad.

Concretamente, ¿qué pueden brindar la SDT y las capacidades de Sen a la reflexión sobre las empresas sociales en general y sobre las empresas de Economía de Comunión en particular?

Tantos emprendedores fuertemente motivados por desarrollar actividades de carácter social crean empresas *basadas en valores sociales*, obteniendo al inicio el apoyo de sus colaboradores, pero después de un tiempo el nivel de compromiso parece diluirse. Muchas veces el problema se resuelve con una *dirección o governance participativa*. Pero ¿qué hay detrás de esta? La SDT nos puede orientar: la *governance participativa* fomenta la *autonomía* de los colaboradores que se sienten parte de las decisiones y del impacto que genera la empresa; los hace sentir eficaces en el ámbito laboral y permite la expresión de sus capacidades (necesidad básica de *competencia*); y refuerza la *relacionalidad* dentro de la empresa.

### Los valores de la Economía de Comunión

Las más de mil empresas que adhieren a la Economía de Comunión poseen características muy diversas entre sí. A diferencia de otras agrupaciones, no existen prácticas exclusivas que las distingan de otras realidades empresariales basadas en valores sociales. El cambio de paradigma se observa en una cultura organizacional diferente y aquí sí observamos una particularidad que las distingue. Detrás de la comunión lo que se pone en juego es una manera de actuar revalorizando la gratuidad y el don en las relaciones humanas<sup>8</sup>. Gratuidad en el obrar que trasciende el contrato (laboral o comercial) y se contrapone al autointerés

---

<sup>8</sup> Cabe destacar que no todos los dones son gratuitos como suele ocurrir en vínculos mafiosos. Una parte dona algo a la otra generando con ello un compromiso a devolver “un favor” en el futuro.

o egoísmo, supuesto central en la teoría microeconómica clásica. La apuesta por actuar “sin esperar nada a cambio” se transforma en comunión cuando la otra parte responde de manera recíproca pero también gratuita. Como consecuencia se genera un intercambio, pero no interesado, cuya esencia es la gratuidad.

Bajo este punto de vista no existe un único modo de vivir la gratuidad y la reciprocidad en la órbita de las relaciones económicas. Por ello la materialización de la comunión en las empresas EdC se traduce en prácticas ya existentes pero motivadas por otro tipo de valores. En ese sentido en un congreso internacional de Economía de Comunión en el año 2007 se redefinieron las “Líneas para dirigir una empresa de Economía de Comunión”. Líneas o lineamientos para orientar a la empresa hacia la comunión, no prácticas para ser empresa de economía de comunión.

Los siete lineamientos propuestos son los siguientes<sup>9</sup>:

1. En la misión de la empresa, la comunión debe ser un valor fundamental. Esto implica adoptar un estilo de dirección participativo “prestando atención a la calidad de las relaciones entre los sujetos involucrados (stakeholders)” y compartir las ganancias destinándolas a tres objetivos de igual importancia: i) ayudar a personas en situación de indigencia; ii) desarrollar la empresa; y iii) difundir la “cultura del dar”.
2. Los miembros de la empresa se comprometen a construir y fortalecer unas relaciones buenas y abiertas con los clientes, proveedores y la comunidad del territorio en el cual operan.
3. La empresa se compromete a respetar las leyes y es consciente que la calidad de la vida laboral es una dimensión esencial para la realización de la persona. A su vez, en los bienes y servicios que produce asume el compromiso de evaluar los efectos en el bienestar de las personas y en el medioambiente.
4. La constitución de una verdadera comunidad constituye uno de los objetivos fundamentales de la empresa de economía de comunión valorizando las relaciones interpersonales a través del diálogo periódico de manera de experimentar la fraternidad e igualdad entre todos más allá del organigrama.
5. La armonía en los lugares de trabajo debe ser tomada en cuenta en tanto son reflejo de la armonía de las relaciones interpersonales respetando la higiene, la seguridad y el orden.
6. El desarrollo de las habilidades y talentos dentro de la empresa es otro objetivo central. A través de la generación de climas de confianza y reciprocidad se fomenta

---

<sup>9</sup> Líneas para dirigir una empresa de comunión (s.f) Recuperado de: <http://www.edc-online.org/es/imprese-alias/linee-per-conducir-un-impres.html>



la puesta en común de las capacidades, ideas y conocimientos de cada uno para el crecimiento profesional de los compañeros y el progreso de la empresa.

7. Los empresarios de la EdC trabajan constantemente para crear un clima de comunicación abierta y sincera, que favorezca el intercambio de ideas e informaciones entre todos los niveles de responsabilidad, tanto hacia el interior de la empresa como hacia el exterior.

### **La Economía de Comunión y el Bienestar**

En el primer punto de las “Líneas para Dirigir la Empresa de Comunión”, aquello que las define es la comunión en cada nivel, la construcción de vínculos con todos los sujetos vinculados (*stakeholders*). En términos de la SDT, el ideal del proyecto de Economía de Comunión se focaliza claramente en la satisfacción de la necesidad de base *Relacionalidad*. Es más, el cuarto punto de las Líneas expresa como “uno de los objetivos fundamentales de una empresa de Economía de Comunión es convertirse en una verdadera comunidad”. En este sentido, toman particular importancia los encuentros periódicos a nivel humano entre trabajadores y directores, es decir, “la fraternidad y la igualdad (la comunión) preceden a las necesarias diferencias funcionales y de responsabilidad en la empresa”. Por lo tanto, la dimensión relacional, de comunión, prevalece sobre las funciones jerárquicas.

Por otra parte, otro valor fundamental (manifestado en el sexto punto de las Líneas) es la *confianza recíproca* por la cual “resulte natural poner libremente a disposición los talentos, ideas y competencias de cada uno para el bien del crecimiento profesional de los compañeros y el progreso de la empresa”. El clima laboral trata de generar el espacio para dejar expresar las potencialidades de las personas. No importa solo con cumplir la ley pagando lo justo a los trabajadores, también importa el desarrollo de sus capacidades. Todo esto se corresponde a la satisfacción de la necesidad de base “*Competencia*”.

Por último, el estilo del management de las empresas de Economía de Comunión por definición es *participativo*, “los objetivos empresariales son compartidos y adecuadamente verificados de modo transparente”. Como dijimos anteriormente, esto se orienta hacia la satisfacción de las necesidades de base.

### **Conclusiones**

En este ensayo se buscó reflexionar sobre el rol de la empresa en la sociedad en general y sobre el rol de las empresas de Economía de Comunión en particular. Desde la visión más liberal de la empresa hasta el nacimiento y difusión de nuevos modelos de empresas sociales en las últimas décadas, se puso en discusión el tipo de bienestar que como sociedad queremos fomentar y qué función tienen las empresas en la búsqueda del mismo.

La lógica subyacente escapa a la dicotomía Mercado-Estado y coloca a las empresas como protagonistas activos de la sociedad civil. No es solo la búsqueda de utilidades el motor que impulsa a los empresarios a aventurarse en nuevos negocios, sino que hay otros valores sociales detrás de los emprendimientos. Dentro de este marco se analizó el desarrollo conducente al bienestar social, ahondando en la Teoría del Desarrollo de Amartya Sen y en la *Self Determination Theory* de Ryan y Deci.

Finalmente se presentó la novedad de las empresas de Economía de Comunión que buscan incorporar a la *libertad* de empresa y a la *igualdad* de oportunidades la *fraternidad* como principio olvidado de la revolución francesa, base de la democracia moderna, a la realidad empresarial. La comunión revaloriza la gratuidad, el don y la reciprocidad en las relaciones interpersonales dentro del ámbito económico. En esto radica la novedad de la Economía de Comunión respecto a otras realidades de las empresas sociales, entendida no como característica que la distingue sino como una especie de sello propio a ser compartido con las demás manifestaciones de empresas sociales para la construcción del bienestar social.

Hasta el momento en que no se salga de un rol paternalista buscador de igualdad y se vaya hacia una fraternidad comprometida, el bienestar alcanzado no será muy distinto del obtenido por el Estado del Bienestar con sus transferencias monetarias o de la filantropía moderna.

## Bibliografía

- Crivelli, Luca, e Benedetto Gui. 2009. «Le imprese di Economia di Comunità sono anch'esse imprese sociali?» *Impresa Sociale* XIX, n. 78: 21-40.
- Dees, J. Gregory, e Beth Battle Anderson. 2006. «Framing a Theory of Social Entrepreneurship: Building on Two Schools of Practice and Thought.» In *Research on Social Entrepreneurship: Understanding and Contributing to an Emerging Field*, di Rachel Mosher-Williams, 39-66. Washington, D.C.: ARNOVA.
- Friedman, Milton. 1970. «The Social Responsibility of Business Is To Increase Its Profits.» *New York Times Magazine*: 122-126.
- Kasser, T., e R. M. Ryan. 1993. «A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration.» *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 65: 410-422.
- Kasser, T., e R. M. Ryan. 1996. «Further examining the American dream: Well-being correlates of intrinsic and extrinsic goals.» *Personality and Social Psychology Bulletin*, n. 22: 281-288.
- Líneas para dirigir una empresa de comunión.* s.d. <http://www.edc-online.org/es/imprese-alias/linee-per-conducir-un-empresa.html> (consultato il giorno Julio 15, 2019).
- Ryan, Richard M., e Edward L. Deci. 2001. «On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being.» *Annual review of psychology*, n. 52: 141-166.

Sen, Amartya. 1994. *La diseguaglianza. Un riesame critico*. Bologna: il Mulino.

—. 2000. *Lo sviluppo è libertà*. Milano: Mondadori.

Sen, Amartya. 1984. «Rights and Capabilities.» *Resources, Values and Development*. (Harvard University Press, Cambridge, MA): 307-325.